

OPTIMIZMUS ÉS MEGELÉGEDETTSÉG VISZONYÁNAK KÉRDÉSEI A MEZŐGAZDASÁGI SEKTOR BIZTONSÁGI KULTÚRÁJÁBAN

THE QUESTIONS OF THE RELATION OF OPTIMISM AND CONTENTMENT IN CONNECTION WITH SAFETY CULTURE OF AGRICULTURAL SECTOR

DR. DIENESNÉ DR. KOVÁCS ERZSÉBET egyetemi docens

TERJÉK LÁSZLÓ tudományos segédmunkatárs

Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma,
Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar

Abstract

In this paper the authors summarized their research results in connection with optimism-pessimism and safety contentment what are connected with safety and health at work (OSH) related safety culture. The authors looked for the answer what are the relations between these two research dimensions especially in agricultural organizations in relation to safety culture. For the collection of data they used questionnaire. They questioned four hundred sixty farm workers and ninety two farm leaders of eighteen agricultural organizations. From the authors' analysis verifiable that the members of the organizations can be dividing into such clusters, and these clusters are determine the safety elements of organizational OSH as well as safety climate and safety culture. With the procedure of characterization of clusters has arisen a base to describe of characters of safety related human factors of examined agricultural organizations.

1. Bevezetés

A mezőgazdasági ágazat munkavédelmi szempontból az egyik legkockázatosabb ágazatok közé tartozik, mind Magyarországon, mind az egész világon. Ezért úgy gazdasági, mind pénzügyi, és társadalmi szempontból elengedhetetlen, hogy ez a szektor magas színvonalú biztonsági kultúrával rendelkezzen. A biztonsági kultúra, ugyanúgy, mint más egyéb kultúra több dimenzióban létezik és több dimenzióban vizsgálható. A biztonsági kultúrát a munkavédelem, vagy konkrétabban munkahelyi dolgozói egészség és biztonság dimenziójában értelmezve elég jól körülhatárolhatjuk.

A szervezetben jelenlevő biztonsági kultúra ezért úgy vizsgálható, mint a szervezeti kultúra dimenziójának részhalmaza. Ez úgy is megfogalmazható, hogy a biztonsági kultúra egy alkotórésze a szervezeti kultúrának, ami vonatkozik az egyénre, a munkafeladatra, és a szervezeti arcra, melyek hatással vannak az egészségre és biztonságra.¹ A biztonsági kultúra szerepének mai szervezeti helyzetét vizsgálva mára már elmondható, hogy megtalálta fontosságát a szervezetek és iparágak széles variációjának sorában. A biztonsági kultúrával kapcsolatban számos kutatás és fejlesztés történt és történik a fejlett iparágakban, mint a gyáriparban,² vagy a hajózás,³ az építés és fenntartás, de a vegyipar is.⁴ A biztonsági kultúra fontosságának, hasznosságának feltűnése látható még a munkabalesetek

és foglalkozási bántalmak, megbetegedések százalékos előrejelzésében. Ennek példái a gyáripárban,^{5,6} a gáz- és olajipárban találhatók,⁷ de ugyanúgy feltűntek számos, a munkavállalókat általánosan tanulmányozó kutatásokban is.⁸

A biztonsági kultúra fejlesztése egy szervezet életének igen fontos része, ami szervesen illeszkedik a humánerőforrás-fejlesztéshez. Ezzel kapcsolatban a munkahelyi vezetők felelőssége és feladata is megnövekszik, mind a folyamatszabályozásban, mind az egyéb menedzsmentfeladatokban. Ezek közé sorolhatók az összetett munkavédelmi vezetői feladatok is, melyeket a vezetői feladatokban összefoglalóan, biztonságmenedzsmentnek nevezhetünk.⁹

A humánerőforrás-fejlesztés területén sok tudományos tapasztalat tanúsítja a képzések, fejlesztések termelésjavító hatását. A munkaerő fejlesztésének és ezen keresztül a teljesítmények fokozásának kulcskérdése a képzés és a képességek fejlesztése.^{10,11} A humánerőforrás ilyen irányú fejlesztésénél minden szervezet esetében stratégiai szemlélet szükséges. Ez a szemlélet szükségszerűen át kell, hogy hassa a szervezetben dolgozó minden részt vevő vezetőt és dolgozót. Ha ez nem valósul meg, akkor ebből gyakran konfliktus-hoz adódik.

2. Alkalmazott módszer

Ebben a tanulmányban egy komplex biztonsági kultúra kutatás sajátos részeredményeit közöljük, melyet 18 mezőgazdasági szervezetben végeztünk. A vizsgált 18 szervezetben 1384 alkalmazott dolgozott, ebből 1220 fő fizikai munkakörű dolgozó és 164 fő vezető tevékenykedett. E mintavételi egységből a kérdőíves megkérdezéssel a fizikai dolgozók 37,70%-a (460 fő), a vezetők 56,09%-a (92 fő) lett megkérdezve.

Magával a kutatással kapcsolatos szempontok, és dimenziók három kérdőívben lettek feldolgozva; egy általános kérdőívben, egy vezetői kérdőívben és egy dolgozói kérdőívben. Jelen publikációban két vizsgálati dimenzió eredményeit közöljük, ezek az optimizmus-pesszimizmus és a megelégedettség vizsgálati dimenziói.

Az adatok feldolgozása során a leíró statisztikákon kívül, hipotézisvizsgálatokat, varianciaanalízist és ezzel összefüggő szignifikancia-vizsgálatokat, valamint statisztikai próbákat alkalmaztunk. Az átfogóbb, adat- és dimenzióredukáló összefüggések keresésére nem hierarchikus klaszteranalízist használtunk.

3. Eredmények

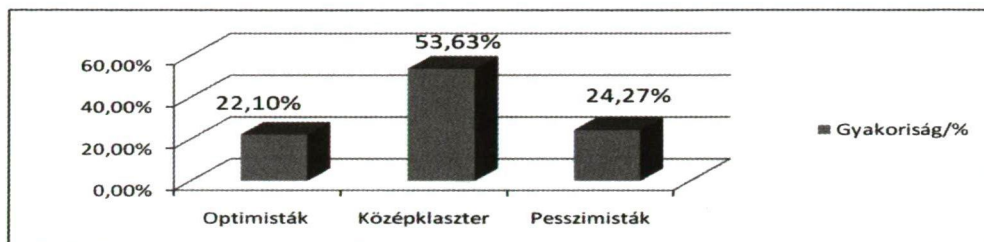
3.1. Optimizmus-pesszimizmus vizsgálat

Az egyén és a közösség viselkedésének alapvető motivációi közé sorolhatók a külső és belső kontrollattitűd tényezőkön és egyéb orientációkon kívül az optimizmus és pesszimizmus is. Az optimizmus és pesszimizmus, az individuum beállítódását jellemző személyiségvonások témakörébe sorolható.

Az optimizmus-pesszimizmus vizsgálati dimenzió felmérésének a célja, hogy betekintést nyújtson a munkavédelem helyzetének egyéni és a gazdálkodási szektorra jellemző megítélésébe. Ennek érdekében, a Srole-skála analógiájára, hat negatív kijelentést tartalmazó kérdés lett összeállítva a munkavédelem intézményesült általános és helyi állapotára vonatkozóan.

Az optimizmus-pesszimizmus vizsgálati dimenzióhoz tartozó adatok klaszterelemzése során 3 releváns osztály jött létre, melyet a *1. ábra* szemléltet. Az *1. ábrán* is látható, hogy

az elemzés során, két szélen elhelyezkedő kisebb klaszter és egy középső nagyobb elemszámmal rendelkező klaszter képződött. Ezeket a klasztereket a vizsgálati dimenzióra jellemzően az optimizmus-pesszimizmus elméleti, konceptuális tengelyén haladva, a kutatói szabadságot is kihasználva elemeztük. A két szélső klaszter elnevezése a kérdéscsoport sajátosságából fakadóan nem okozott gondot. A középső klaszter, mely a legtöbb elemet tartalmazta, a hozzá tartozó elemzéseredmények alapján középklaszter nevet kapta.



1. ábra. A mintavételi egység megoszlása az optimizmus-pesszimizmus vizsgálati dimenzió klaszterei között

Figure 1. The distribution of the sampling unit between the clusters of optimism-pessimism examinational dimensions
(Forrás: Saját vizsgálatok 2009)

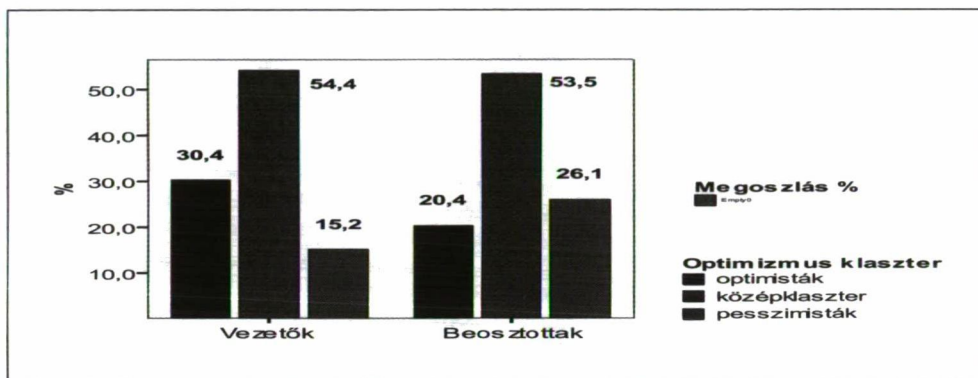
A klaszterek jellemzői a következőkkel írhatóak le.

Optimisták klasztere: Ebbe a klaszterbe a mintavételi egység 22,10%-a tartozik. Jellemző rájuk a munkabiztonsággal kapcsolatban a pozitív hozzáállás és az ez irányú negatív közlések elutasítása. Szignifikánsan gyengébb attitűddel viszonyulnak a vezetői hibákhoz. A vezetők a klaszternek a 23%-át teszik ki, ez az összes vezetői létszámnak a 30,43%-a. A dolgozók 77%-os arányt képviselnek a klaszteren belül, ami a vizsgált dolgozói létszámnak a 20,43%-át jelenti. A nemek viszonylatában a mintavételi egységből a nők 14,0%-a, a férfiak 23,6%-a tartozik ebbe a klaszterbe.

Középklaszter: Ebbe a klaszterbe a mintavételi egység döntő része beletartozik, mintegy 53,63%-ában. Jellemző rájuk a viszonylagosan értelmezett középszerűség. Ugyanakkor a munkabiztonsággal kapcsolatos értékrendjükre jellemző, hogy az értékrendi elemeknek mindkét csoporttól alacsonyabb pontértékeket adtak. A korosztályok közül a 46–55 évesek képviselik magukat csoportjukon belül a legnagyobb arányban, ez az érték 56,1%.

Pesszimisták klasztere: Ezt a klasztert bővebben jellemezve nagyobb rálátást kapunk többi klaszterre is, mivel ami jellemző a pesszimistára annak ellentéte jellemzi az optimistát is. Ennek a klaszternek tagjai közé a mintavételi egység 24,27%-a tartozik. A nők összességéből 32,6%, a férfiakból 22,7% képviselteti magát. A vezetők 15,2%-a, míg a dolgozók 26,1%-ban minősültek pesszimistának. A felső vezetők 30,0%-a is ide tartozik. A korcsoportokat tekintve hasonló jegyekkel bírnak, mint az optimisták. A képzettséggel kapcsolatban a szakirányú szakmunkások képviselnek nagyobb arányt 58,2%-ot. Az is megállapítható, hogy leginkább a 10 év feletti tapasztalattal rendelkezők a legpesszimistábbak. A klaszternek a munkabiztonsággal kapcsolatos értékrendjükben és attitűdjeikben a veszélyes munka elvállalásában nagyobb felelősséget tulajdonítanak a dolgozóknak, jobban bíznak a gépi technológiában, a munkabiztonságot egyúttal költségesebbnek ítélik meg, mint a pesszimista csoport. A gépek műszaki állapotának szignifikánsan nagyobb jelentőséget tulajdonítottak, mint az optimisták. Kevésbé bíznak a kockázatértékelési munka elvégzésének és adminisztrációjának fontosságában. Kevésbé szeretik, ha utasítják őket, és jobban tolerálják a munkavédelmi szabályszegéseket. Egyúttal toleránsabbak a

technológiai szabályszegésekkel szemben is. A fiatal munkakezdőkre való odafigyelést, sem tartják olyan fontosnak. A vezetési hibák munkabiztonságra gyakorolt hatásának megítélése, vagyis a vezetői felelősség megítélése esetében, szignifikánsan erősebb viszonyulás jellemezte őket, mint a többi csoportok tagjait. A biztonsági kultúrát alakító tényezők közül szignifikánsan magasabbra értékelték a vállalati vezetés hozzáállásának, értékrendjének, hagyományainak és a technológia korszerűségének fontosságát.



2. ábra. A vezetők és beosztott dolgozók klaszterenkénti megoszlása az optimista, középklaszter, pesszimista klaszterek között

Figure 2. The distribution of leaders and land workers between optimist, middle cluster and pessimist clusters

(Forrás: Saját vizsgálatok 2009)

Végül a munkavédelmi megelégedettség területének két tényezőjén kívül, melyek az általános munkavédelmi helyzettel való, és munkatársi segítségnyújtással való megelégedettség volt, minden más tényezővel kapcsolatban szignifikánsan elégedetlenebbek voltak a pesszimisták, mint a másik két klaszter. A vizsgálati eredmények alapján külön bemutatva a vezetők és beosztott dolgozók klaszterenkénti megoszlását a 2. ábra szemlélteti. Az ábrából kitűnik, hogy a munkavédelmi optimizmus-pesszimizmus mérlegen a beosztott dolgozók esetében pesszimisták irányába dől a mérleg nyelve, míg a vezetőknél az optimizmus irányába. Ez egy olyan tendencia, melyre érdemes odafigyelni.

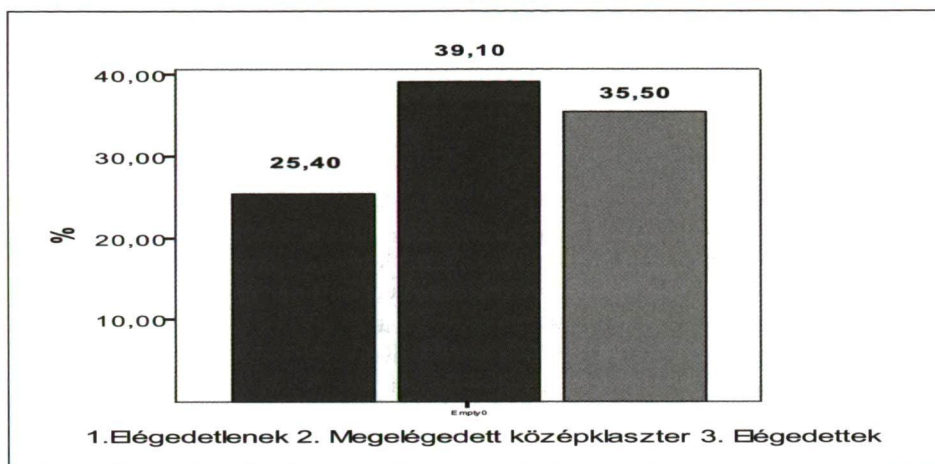
3.2. Megelégedettségi vizsgálat

A megelégedettségi vizsgálati dimenzióhoz kapcsolódó adatok alapján, a mintavételi egységekre értelmezetten, az elemzés hasonlóan az előzőhöz 3 olyan releváns klasztert hozott létre, ami jól mutatja a mintavételi egység elemeinek ehhez a dimenzióhoz tartozó tulajdonságait. A mintavételi egység megelégedettség klaszterek közötti megoszlását a 3. ábra szemlélteti. A klaszterek elnevezése a vizsgálati dimenzió tartalmi sajátosságainak és a klaszterekhez rendelhető vizsgálati eredmények értékeinek megfelelően történt. Így ahogy az a 3. ábrán is látszik, hogy a klasztereket megelégedettek, elégedetlenek – és a két véglet közötti – megelégedett középklaszter nevekként láttuk el. Az ábrából kitűnik, hogy a mintavételi egység 25,40%-a az elégedetlenekhez, 39,10%-a a megelégedett középklaszterhez és 35,50%-a az elégedettek klaszteréhez tartozik.

A meglevő eredmények alapján a klaszterekről, mint alapváltozókról a következő jellemzők állapíthatók meg:

Elégedettek: A munkavédelemmel és az ehhez kapcsolódó feltételekkel elégedettek

közé a vezetők 34,8%-a és a beosztott dolgozók 35,7%-a tartozik. Így az elégedettek 16,3%-a a vezetők közül a 83,7%-a a dolgozókból áll.



3. ábra. A mintavételi egység százalékos megoszlása a megelégedettség klaszterek szerint
Figure 3. The percental distribution of the sampling unit according to clusters of contentment
 (Forrás: Saját vizsgálatok 2009)

A nők 35,5%-a a férfiak közel azonos arányban 36,1%-ban elégedettek. Ebbe a klaszterbe tartozik a felsővezetők 50,0%-a, a középvezetők 40,7%-a, ezzel szemben az operatív vezetők egyike sem.

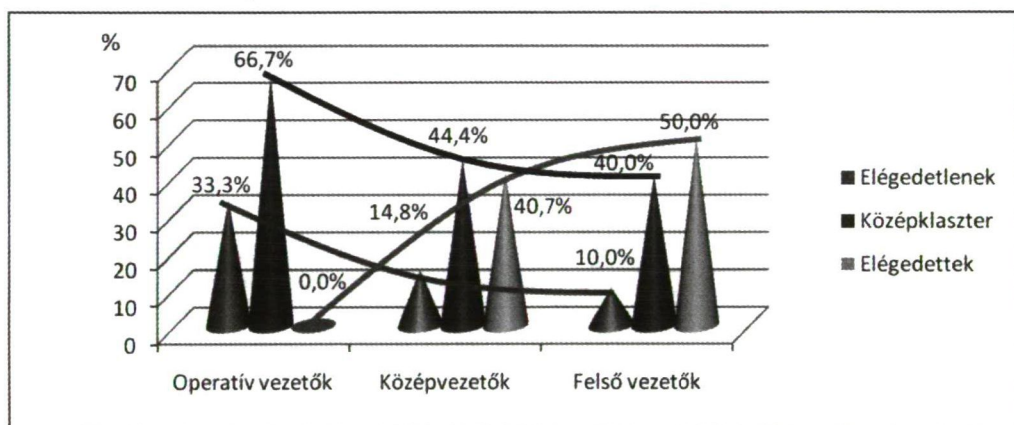
Attitűdjükben leginkább ők gondolják úgy, hogy a balesetek megelőzhetők lennének, ezért ők veszik a legkomolyabban a legkisebb balesetet. Úgy tartják, hogy a balesetekért felerészben a dolgozó is felelős. Ők gondolják a leginkább úgy, hogy a munkavédelmi költségeket meg tudja fizetni a vállalat. Munkamódszerükben befolyásolhatók, attitűdjükben könnyebben elfogadják a tanácsokat. A kockázatértékeléshez ők állnak a legpozitívabban. A munkavédelmi eszközökhöz és azok használatához ragaszkodnak és elvárják azt munkatársaiktól is. A fiatalokra való odafigyelést ők tartják a legfontosabbnak. Fontosnak tartják a vezetők hozzáállását munkavédelemhez és ugyanúgy fontos számukra a vezetői példamutatást. Ők utasítják el a leginkább az rendelkezési módok közül a büntetéssel való fenyegetés szigorát, de minden más módot jobban elfogadnak a többi klaszterekhez képest. Ők a legtoleránsabbak a vezetői stílushibákkal és rossz feladatkiadásokkal szemben és összességében a munkabaleseti kockázatot is előidézhető vezetési tényezőkkel szemben is toleránsabbak. Ők tartják legjobban fontosnak a munkájukhoz tartozó munkavédelmi utasítások végrehajtását, és ahhoz kapcsolódó esetleges szervezési feladatokat. A többiekhez viszonyítva, relatívan optimistább beállítottságúak. Szignifikánsan nagyobb értéket képvisel számukra az engedelmesség, az elvárásnak való megfelelés, a vállalati célokkal való azonosulni tudás, a kollegialitás és a precízesség. A munkavédelmi információk iránt is szignifikánsan jobban érdeklődnek. Elvárásaikban ők a legigényesebbek a vezetői rendelkezés egyértelműsége, következetessége és konkrétsága iránt. Munkájukhoz tartozó munkavédelmi ellenőrzésekhez, a technológiai utasításoknak a betartásához, a munkafegyelemhez is nagyobb affinitással rendelkeznek.

Megelégedett középklaszter: Ebbe a klaszterbe tartozik a vezetők 47,8%-a és a beosztott dolgozók 37,4%-a. A nők 55,8%-a a férfiak 36,1%-a. Minden korcsoport kiegyenlítettten képviselteti magát a klaszterben. A felső vezetők 40,0%-a a középvezetők 44,4%-a az

operatív vezetők 66,7%-a tartozik ide. A munkacsoport nagysága szerint leginkább a nagycsoportban dolgozók képviselik a klasztert. A középklaszterbe tartozók több tekintetben is a relatív középorientáltságot képviselik. Értérendjükben és attitűdjeikben alacsonyabbra becsülik az egészséget, a precízséget, az engedelmességet, mint a többiek. Attitűdjükben ők hibáztatják legkevésbé a dolgozót a vétségei miatt. Ők hisznek a legkevésbé a munkabiztonsággal kapcsolatos vezetői befolyásban és ők fogadják el legkevésbé a tanácsokat. Sőt ők bíznak a legkevésbé a vállalati vezetés hozzáállásának és az iskolai végzettségnek biztonsági kultúrát alakító befolyásában. Ők tekintik legkevésbé fontosnak a munkahelyi információs rendszert. Nem szeretik a váratlan ellenőrzést és nem igénylik annyira a visszajelzést és a vezetői példamutatást.

Elégedetlenek: Ez a klaszter tartalmazza a vezetők legkisebb halmazát az egész klaszter 17,4%-át teszik ki a vezetők. A nők szintén kevesen képviseltetik magukat ebben a klaszterben, az elégedetlenek 7,1%-a a nő és 92,9%-a férfi. A korcsoportok a klaszterben való képviseléstől elmondható, hogy a hozzávetőlegesen azonos arányban képviselik magukat 27–35%-ban. A vezetői szintek képviselése a klaszterben az operatív vezetők irányába nő.

A vezetői szintek képviselőinek megoszlását a klaszterek között a 4. ábra szemlélteti.



4. ábra. A vezetői szintek képviselőinek megoszlása a megelégedettség klaszterek között

Figure 4. The distribution of the representatives of leading levels between contentment clusters

(Forrás: Saját vizsgálatok 2009)

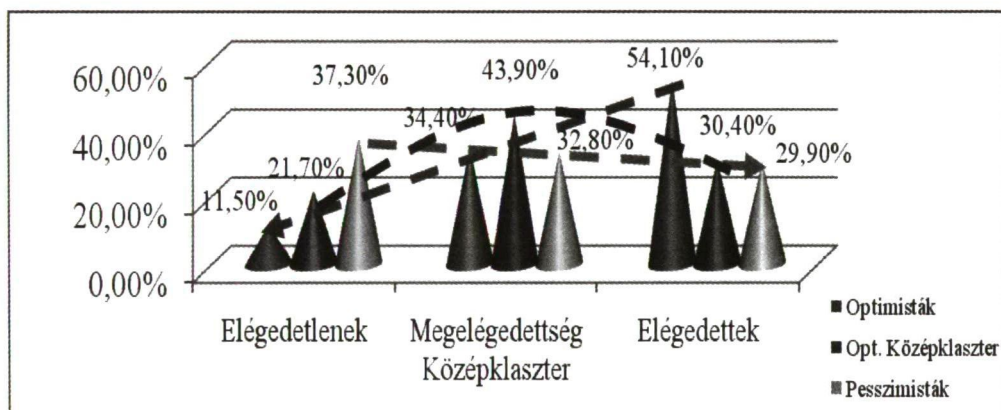
Az ábrából megállapítható, hogy a megoszlás hasonló a középklaszter és elégedettek megoszlásánál, de mindkettővel ellentétes irányú az elégedettek klaszterének megoszlása. Az ábrán szereplő, az oszlopokat összekötő görbék csak szemléltető jelleggel lettek feltüntetve. Ez az ellentétes tendencia számos okra vezethető vissza, első fő okok között szerepel, hogy azokkal a konfliktusokkal és munkabiztonsági problémákkal, melyek a megelégedettségi faktorok minősítését is befolyásolják, a vezetők közül leginkább az operatív vezetők találkoznak. Az elégedetlenek a veszélyes helyzetek kialakulásánál szignifikánsan jobban okolják a rossz feladatkiadást és vezetői stílust. Attitűdjükben a munkavédelmi költségeket eleve nagyobb tehernek ítélik meg a vállalat számára, a többihez képest. A kockázattérítékelésnél annak adminisztrációs értékével van problémájuk. Az értérendi elemeknél kevésbé fontos tényező számukra az elvárásnak való megfelelés, a vállalati célokkal való azonosulni tudás, a kollegialitás és szolidaritás. A legpreferáltabb információforrásuk a munkahelyi információs rendszer. A munkavédelmi, és valószínűleg általános-

ságban is, az ellenőrzési folyamatokkal és feladatokkal „hadilábon állnak”. Ők a legtoleránsabbak a szabálytalanságokkal szemben, és a technológiai utasításokat is rugalmasan kezelik. További attitűdjükben a balesetekről ők gondolják a legkevésbé azt, hogy megelőzhetők lennének. Leginkább ők gondolják azt, hogy a balesetek főként a dolgozón múlnak. A munkabaleset figyelmeztető jellegéhez való hozzáállásuk is gyengébb a többi klaszterekéhez képest.

4. Az optimizmus-pesszimizmus és a megelégedettségi klaszterek összehasonlító elemzésének eredményei

Mint ahogy azt az előző elemzések eredményeiből kitűnik, a két klasztercsoport nagyon hasonló tulajdonságokkal rendelkező klaszterekből tevődik össze.

Hiszen a közfelfogás sztereotípiája szerint az optimisták nagyon hasonlítottak az elégedettekhez, a pesszimisták az elégedetlenekhez és a két középklaszterek egymásra. Ennél fogva megalapozott volt az a szándék, hogy a klaszterek megegyezését, illetve hasonlóságát is megvizsgáljam.



5. ábra. Az optimizmus-pesszimizmus és a megelégedettségi klaszterek egymás közötti százalékos megoszlása

Figure 5. The mutual percental distribution of optimism-pessimism and contentment clusters
(Forrás: Saját vizsgálatok 2009)

Az eredmény negatív lett, vagyis a két klasztercsoport szignifikánsan nem azonos elemekből áll. Ugyanakkor a megállapítható jellegzetességek alapján észrevehetőek olyan átfedések, melyek jellemző tendenciákat mutatnak.

Ezeket az eredményeket ábrázolva átláthatóbbá válnak bizonyos tendenciák is, melyet az 5. ábra szemléltet. Az ábrából kitűnik, hogy az optimizmus középklaszter megoszlása döntően a megelégedettek középklaszterében koncentrálódik. A maradék elemek hasonló arányban oszlanak meg az elégedetlenek és elégedettek között. Az ábrából továbbá az is kitűnik, hogy az optimisták megoszlása az elégedetlenek irányába meredeken csökken, míg a pesszimisták megoszlása az elégedettek irányába mutatóan csökken. Ezáltal az optimizmus-pesszimizmus klaszter elemeinek a megelégedettség klaszteren belüli megoszlásának jellegzetességeiből modellszerű összefüggés rajzolódik ki.

Összességben megállapítható, hogy a kialakított klaszterek releváns dimenziókat alkotnak, melyekkel a biztonsági légkör meghatározó elemeit, ezen belül a vizsgálati di-

menziókat összefüggéseiben lehet vizsgálni. A klaszterek nem elvont fogalmakat hoztak létre, hanem azokat a valóságos szervezeti szereplőket osztották, olyan csoportokra, akik kompetensen meghatározzák a vizsgált mezőgazdasági munkavédelem biztonsági összetevőit, biztonsági légkörét és egyúttal alakítják munkavédelmi helyzetét, valamint a szervezetek biztonsági kultúráját. E csoportok jellemezhetősége alapot adhat a vizsgált mezőgazdasági szervezetekben a munkavédelemmel kapcsolatos, vezetői motivációs eszközök kielégítőbb megválasztáshoz.

Jegyzetek

1. **Cooper, M. D.** (2000): Towards a model of safety culture. *Safety Science* 36: 111–136. old.
2. **Griffin, M. A.–Neal, A.** (2000): Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology* 5: 347–58. old.
3. **Hetherington, C.–Robbins, J.–Herman, J.–Flin, R.** (2006): Personal values and the safety climate-safety behavior relationship. Paper presented at the Society for Industrial Organizational Psychology, Dallas, TX. May 2006.
4. **Hofmann, D. A.–Stezer, A.** (1996): A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology* 49: 307–339. old.
5. **Varonen, U.–Mattila, M.** (2000): The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies. *Accident Analysis & Prevention* 32 (6): 761–769. old.
6. **Zohar, D.** (2000): A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on micro-accidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology* 85: 587–596. old.
7. **Mearns, K.–Whitaker, S. M.–Flin, R.** (2003): Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science* 41 (8): 641–680. old.
8. **Huang, Y. H., M. Ho–Smith, G. S.–Chen, P. Y.** (2006): Safety climate and self-reported injury: Assessing the mediating role of employee safety control. *Accident Analysis & Prevention* 38 (3): 425–433. old.
9. **Morvay Leona** (2002): EU munkabiztonsági normák érvényesíthetősége, a mezőgazdasági kisvállalkozásokban. VIII. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok Kiadványa, Gyöngyös.
10. **Berde Cs.–Dajnoki K.** (2007): Importance of Management Tasks in Organizations, Integrated Systems for Agri-food Production, Proceedings of 5th International Conference. Sibiu. Editura Orizonturi Universitate Timisua. p. 473–478.
11. **Vántus András–Técsy Attila–Mihók Sándor** (2009): Munkaköri szervezettség a lőtartásban. Erdei Ferenc V. Tudományos Konferencia, Kecskemét, szeptember 3–4. II. kötet. 639–643. old.

Felhasznált irodalom

- Berde Cs.–Dajnoki K.** (2007): Importance of Management Tasks in Organizations, Integrated Systems for Agri-food Production, Proceedings of 5th International Conference. Sibiu. Editura Orizonturi Universitate Timisua. p. 473–478.
- Cooper, M. D.** (2000): Towards a model of safety culture. *Safety Science* 36: 111–136. old.
- Griffin, M. A.–Neal, A.** (2000): Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology* 5: 347–58. old.
- Hetherington, C.–Robbins, J.–Herman, J.–Flin, R.** (2006): Personal values and the safety climate-safety behavior relationship. Paper presented at the Society for Industrial Organizational Psychology, Dallas, TX. May 2006.
- Hofmann, D. A.–Stezer, A.** (1996): A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology* 49: 307–339. old.

- Huang, Y. H., M. Ho–Smith, G. S.–Chen. P. Y.** (2006): Safety climate and self-reported injury: Assessing the mediating role of employee safety control. *Accident Analysis & Prevention* 38 (3): 425–433. old.
- Mearns, K.–Whitaker, S. M.–Flin, R.** (2003): Safety climate, safety management practice and safetyperformance in offshore environments. *Safety Science* 41 (8): 641–680. old.
- Morvay Leona** (2002): EU munkabiztonsági normák érvényesíthetősége, a mezőgazdasági kisvállalkozásokban. VIII. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok Kiadványa, Gyöngyös.
- Vántus András–Técsy Attila–Mihók Sándor** (2009): Munkaköri szervezethez a lótarásban. Erdei Ferenc V. Tudományos Konferencia, Kecskemét, szeptember 3–4. II. kötet. 639–643. old.
- Varonen, U.–Mattila, M.** (2000): The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies. *Accident Analysis & Prevention* 32 (6): 761–769. old.
- Zohar, D.** (2000): A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on micro-accidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology* 85: 587–596. old.